

女性活躍推進法に基づく 女性の職業選択に資する情報 (令和6年度実績)

原子力規制委員会 女性職員活躍・ワークライフバランス推進本部

職員の採用

新規学卒者の採用

新規学卒者採用数※1の推移

		令和2年度		令和3年度		令和4年度		令和5年度		令和6年度	
		人数	うち女性	人数	うち女性	人数	うち女性	人数	うち女性	人数	うち女性
総合職※2	(事・技)	2	0	2	1	5	2	2	1	3	0
一般職	(技術系)	8	4	7	2	15	5	12	4	9	4
一般職	(事務系)	14	4	14	5	17	11	21	6	14	7
研究職		5	2	3	1	3	0	3	1	5	2
合計		29	10	26	9	40	18	38	12	31	13

※1 当該年度の採用内定から翌年度の4月1日までに採用した人数

※2 令和5年度より総合職は技術系のみ（事務系は環境省人事グループとして統合して採用）

総合職・一般職試験に加え、原子力規制庁独自に「原子力工学系職員採用試験」「研究職選考採用試験」を実施し、毎年30～40名程度を採用したいと考えています。

職員の採用

新規学卒者の採用

女性職員の採用割合の推移

令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
34.5%	34.6%	45.0%	31.6%	41.9%

※原子力工学系職員採用試験、研究職選考採用試験を含んだ全数の割合
※当該年度の採用内定から翌年度の4月1日までに採用した人数に基づく

原子力規制庁では性別や専攻にこだわらない人物本位の採用を行っており、令和6年度の新規採用者全体では目標とする35%を超えました。
引き続き、皆さんの積極的な応募をお待ちしています。

職員の採用

4

経験者の採用

原子力規制行政の充実・強化を図るため、実務経験者の採用を継続的に行っています。配置は経歴や専門性を踏まえて決定します。

採用した女性職員の業務の例

(技術系職員)

- 新規制基準に基づく安全審査
- 核物質の管理等に係る I A E A 査察対応
- 規制基準の策定のための調査・研究業務 など

(事務系職員)

- 法務、広報、会計
- 人材育成のための研修に係る業務 など

職員の採用

5

経験者の採用

中途採用数[※]の男女別実績

令和2年度		令和3年度		令和4年度		令和5年度		令和6年度	
人数	うち女性	人数	うち女性	人数	うち女性	人数	うち女性	人数	うち女性
21	7	16	5	23	2	49	3	39	2

※ 当該年度（4月1日～3月31日）に採用した人数

女性職員の登用の状況

管理職に占める女性職員の割合： 2.6%
 常勤職員に占める女性職員の割合： 17.6%
 全ての職員に占める女性職員の割合： 19.7%

役職段階に占める女性職員の割合

指定職相当	本省課室長相当職	本省課長補佐相当職	本省係長相当職
0.0%	2.8%	11.6%	28.1%

(令和6年7月1日時点)

※管理職は、指定職相当と本省課室長相当職を指す。

※役職段階の考え方は以下のとおり。

指定職相当：一般職給与法の指定職俸給表（1号俸から8号俸）が適用される職員、本省課室長相当職：同法の行政職俸給表（一）7級から10級相当職の職員、本省課長補佐相当職：同俸給表5級及び6級相当職の職員、係長相当職：同俸給表3級及び4級相当職の職員

離職率の男女の差異

離職者の男女別割合（令和6年度）

男性	女性
2.2%	2.2%

※令和6年度中に離職した職員を対象として、各々、男性職員総数及び女性職員総数に占める割合を算出。

離職者の年代別・男女別割合（令和6年度）

	24歳以下	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45歳以上
男性	0.0%	3.4%	5.1%	6.5%	1.3%	1.4%
女性	4.0%	3.1%	0.0%	4.3%	0.0%	1.5%

※令和6年度中に離職した職員を対象として、年代別の男性職員総数及び女性職員総数に占める割合を算出。

※上記の2表は、常勤職員が対象

※上記の2表は、性差が影響しない定年退職、死亡退職、分限、任期満了に伴う退職等は、離職者に含まない。

仕事と家庭の両立

育児休業取得率（令和6年度）

女性	男性
100.0%	76.9%

取得期間の分布状況（令和6年度）

取得期間	女性	男性
1月以下	0%	10%
1月超3月以下	0%	30%
3月超6月以下	0%	40%
6月超9月以下	0%	20%
9月超12月以下	50%	0%
12月超24月以下	25%	0%
24月超	25%	0%

職員のワークライフバランス推進の一環として、国家公務員の妊娠・出産・育児などに係る両立支援制度を利用しやすい職場づくりを進めています。

このほか、フレックスタイム制やテレワーク等の制度利用推進及び環境整備に取り組んでいます。

※「育児休業の対象職員」ではない次に掲げる常勤職員を除き、非常勤職員を含む全ての職員が対象

- ・ 臨時的任用職員
- ・ 育児休業、配偶者同行休業又は産前・産後休暇に伴う任期付職員
- ・ 勤務延長職員

仕事と家庭の両立

男性の配偶者出産休暇等取得率（令和6年度）

	取得率	平均取得日数 （実際に取得した者の 平均日数）	平均取得日数 （取得可能な者全 体での平均日数）
配偶者出産休暇	92.3%	2.0日	1.8日
育児参加のための休暇	84.6%	4.5日	3.8日
両休暇合計5日以上取得	76.9%	6.8日	5.6日

※非常勤職員を含む全ての職員が対象

男性職員の育児休業取得や配偶者出産休暇等の取得への意識も定着してきています。計画的な休暇取得促進のための周知を行うなど、職場として職員をサポートする取組を行っています。

職員の給与の男女の差異

1. 全職員に係る情報（令和6年度実績）

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	81. 2%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	83. 0%
全職員	78. 1%

※非常勤職員を含む全ての職員が対象

※定年前再任用短時間勤務、暫定再任短時間勤務等の育児短時間勤務以外の短時間勤務の職員は、「任期の定めのない常勤職員以外の職員」に含む。

職員の給与の男女の差異

2. 任期の定めのない常勤職員に係る役職段階別及び勤続年数別の情報 (令和6年度実績)

(1) 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
指定職相当	—
本省課室長相当職	104.0%
本省課長補佐相当職	94.7%
本省係長相当職	98.8%

※役職段階の考え方は以下のとおり。

指定職相当：一般職給与法の指定職俸給表（1号俸から8号俸）が適用される職員、本省課室長相当職：同法の行政職俸給表（一）7級から10級相当職の職員、本省課長補佐相当職：同俸給表5級及び6級相当職の職員、係長相当職：同俸給表3級及び4級相当職の職員

職員の給与の男女の差異

2. 任期の定めのない常勤職員に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

(2) 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	—
31～35年	86.4%
26～30年	—
21～25年	92.7%
16～20年	85.1%
11～15年	94.8%
6～10年	89.6%
1～5年	80.2%

※勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出

※勤続年数別の「36年以上」及び「26～30年」の区分は、情報公表の対象者が少なく特定の職員の給与が推測し得ることから公表の対象外

職員の給与の男女の差異

調査結果まとめ

女性の給与の割合が低い理由は以下のとおり。

【全体について】

- 「任期の定めのない常勤職員」の男女比は概ね男性82%、女性18%
- 「任期の定めのない常勤職員」の平均年齢が概ね男性46歳、女性39歳であることも給与差異に影響している。
- 「任期の定めのない常勤職員以外の職員」では、相対的に賃金水準が高い任期付職員においては男性職員の割合が、相対的に賃金水準が低い事務補佐員においては女性職員の割合が高くなっている。
- 扶養手当及び単身赴任手当の受給者に占める男性の割合が9割以上であることが、給与差異に影響している。

【2. (2) について】

- 勤続年数5年以下の区分においては、民間企業等経験を有する中途採用職員（シニアの男性が多い）も含まれており、相対的に給与差異が生じている。

超過勤務の状況

職員一人当たりの一月当たりの
正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間

(令和6年度(令和6年1月～令和6年12月)の月平均)

合計	本府	本府以外
21.03時間	21.38時間	14.20時間

※管理職以外の全ての職員が対象

※「本府以外」は、原子力安全人材育成センターを指す。

年次休暇の取得状況

令和6年における常勤職員の年次休暇の取得日数等

1. 令和6年における年次休暇取得日数

令和6年（平均）
14日

2. 年次休暇取得日数5日未満の常勤職員数及び割合

常勤職員数 （令和6年）	常勤職員全体に占める割合
57名	7.3%

※令和6年に採用された職員及び短時間勤務の職員は対象外

女性に対する職業生活に関する機会の提供に資する制度の概要

- セクシュアル・ハラスメントをはじめとした勤務条件に関する苦情等の相談に応じるため、相談窓口及び相談員を設置。また、セクシュアル・ハラスメント防止のため、職員に対し必要な研修を実施。
- 妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立支援制度の活用に関する研修を実施。
- 女性の管理職を増やすために、管理職となるために必要な職務の経験について、育児等で時間制約があるような場合でも本人の意向を考慮して働く場所や時間の柔軟化等を行うことで、重要なポストを経験させたり、必要な研修の機会を付与するなどの取組を行っている。

職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する制度の概要

- テレワークやフレックスタイム制について、内部規則やマニュアルの整理及び周知を行った。また、テレワークを推奨する期間を設定し、テレワーク実施に係る障壁・課題の抽出するなど、よりテレワークをしやすい環境の整備を進めている。その他、遠隔地テレワーク制度を内部規則に導入した。
- 職員の勤務時間の状況を客観的に把握し、適正な超過勤務命令の実施を含む適切な勤務時間管理を実現するため、勤務時間管理システムを導入した。また、毎月、組織内の会議において、超過勤務が多い職員の情報を共有し、組織内での業務分担の見直しなどの改善を図っている。
- キャリアコンサルティング制度を運用し、年1回程度担当職員が対象職員と面談を行い、各職員の立場に立ってキャリアパスに関する疑問や相談に答え、助言を行っている。また、若手職員や中途採用職員を対象としたメンター制度を設け、職場環境への円滑な適応、能力開発・専門性習得等のキャリア形成、仕事と生活の両立等を図るための取組を行っている。

女性が活躍できる職場を目指して

- 原子力規制委員会は、規制行政の実施や安全研究の分野には、女性としての感覚や視点も必要と考え、女性の積極的な採用を実施しています。
- 原子力規制委員会では、原子力以外の分野から採用された方の人数が多く、様々な専攻の方が活躍できる職場です。また、研修等を通じて原子力を基礎から学ぶこともできます。
- 原子力規制委員会は、比較的新しい組織であり、国家公務員だけでなく、民間企業の出身者など様々な来歴を持つ職員が多く、上司や幹部との距離が近い・垣根の低い、風通しの良い職場です。
- 原子力規制委員会では、男女にかかわらず、育児や介護との両立のための制度の活用、フレックスタイム制、テレワークなどの柔軟な働き方を積極的に実践しています。